

جودة مخرجات الجامعات السعودية واحتياجات سوق العمل

د. أحمد فايز مطلق الزعبي

استاذ مساعد قسم اللغة الإنجليزية
كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالخط
جامعة اماللك سعود

الملخص:

يعد التعليم من الإحتياجات الأساسية في ككل المجتمعات الإنسانية، لذا ارتات هذه المجتمعات بشكل دائم تطوير مؤسساتها التعليمية بما يتلائم مع حاجات الحاضر ومعطيات المستقبل. لقد ولدت هذه الحاجة الملحة لتطوير التعليم اعباء كبيرة، لذا تهدف هذه الدراسة الى تعرف بعض عناصر الفجوة بين مخرجات ذلك التعليم، والحاجات القائمة الراهنة في سوق العمل؛ لتضييق الفجوة بين مخرجات الجامعات الرسمية السعودية، وحاجات سوق العمل. واستند البحث الى الأدب النظري في هذا الميدان من خلال عرض لبعض الطروحات بالإضافة الى بعض الدراسات الميدانية التي اجريت بهذا المجال. وقد خلص الباحث الى بعض التوصيات التي قد تسهم في تطوير التعليم الجامعي بشكل عام، لتلبية حاجات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية للبحث: جودة الخريج، حاجات سوق العمل.

Abstract:

Education is one of the basic requirements in all human societies, so the view of these communities on a continuous basis development to maintain the standards and to fulfill the educational requirements to suit the needs of the present and future data. This urgent need for educational development create a large burden to the community, so the aim of this study is to identify the gap between the graduates and the market's need to narrow the gap between the outputs of public universities in Saudi Arabia and the needs of the market. The research is based on the theoretical literature through the presentation of some suggestions as well as some field studies conducted in this area. The researcher concluded with some recommendations that may contribute to the development of university education in general, and to meet the requirements of the market.

Key words: Quality of graduate and the market need.

مقدمة

تأتي هذه الورقة لتبحث في جودة الخريج (Quality of graduate)، باعتباره المحور الرئيسي بعد الدخول في سوق العمل، وفي علاقة مفاهيم هذه الجودة مع إعداد طلبية الكليات بشكل عام، وتأهيلهم ليكونوا أكثر استعداداً للدخول في سوق العمل، مكتسبين من المهارات والمعارف ما يمكنهم من أداء دورهم الوظيفي، مستثمرين ما تهيأ لهم من معرفة أكاديمية علمية، وما يستلزمه ذلك أيضاً من رؤية ومفاهيم، تمكن الخريج من التفاعل مع بيئة عمله في مستويات أرقى.

وتبرز الحاجة إلى العمل على سدّ الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي، في عديد من الدول العربية، وبينها المملكة العربية السعودية، التي تعمل على رفد السوق بالخريجين من أبناء المملكة. وتوضح أهمية هذه المسألة خصوصاً، بالنظر إلى الحاجة الملحوسة لسور أهمّ للعمالة الوطنية السعودية الماهرة ذات الكفاءة، أمام حالة عدم التوازن التي تشهدها المملكة، على هذا الصعيد.

وتبرز حدة هذه المسألة بالنظر إلى زيادة حجم العمالة السعودية نتيجة ارتفاع معدل نمو السكان في سن العمل، وزيادة أعداد الخريجين في مختلف المراحل التعليمية؛ نتيجة الاهتمام المتزايد بتنمية القوى البشرية، بالإضافة إلى ضآلة فرص العمل بالقطاع الحكومي، إلا أن فائض العمالة الوطنية قد تزايد بنسبة تفوق السعودية؛ بسبب احتياج سوق العمل لنوعيات من الوظائف تستلزم متطلبات معينة من التأهيل والمهارة في الأداء. وقد تزايد عبء المشكلة على القطاع الخاص استناداً إلى إناطة مسؤولية إتاحة النسبة الغالبة من فرص العمل إليه، خصوصاً وأن القطاع الحكومي قد أصبح مكتفياً إلى حد كبير بالعمالة القائمة فيه على رأس العمل، وتجنباً لمشكلة البطالة المقنعة، فضلاً عن إجراءات ترشيد الإنفاق في هذا القطاع، وما يترتب على ذلك من محدودية فرص العمل به (مركز البحوث والدراسات - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ١٤١٩هـ)^(١٤).

وفي هذا الشأن تناول غازي مدني (٢٠٠٢)^(١٥) تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية في ورقة علمية مقدمة لندوة حول

الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠) حيث أشار إلى التغييرات العميقة التي لحقت بالنظام الدولي والإقليمي في المجالات المختلفة، وكيفية توفير مخرجات ملائمة لسوق العمل، والتأكيد على تطوير الأداء الجامعي ووضع مؤشرات للأداء، ونظام للاعتماد الجامعي بغية ضمان الجودة والتطوير المستمر للنظم الجامعية. وأشار إلى أن هناك حاجة للتخطيط تتطلب إدراك التغيير في التعليم الجامعي على المستوى العالمي في ضوء محاور أربعة :

أ- سياسات التوسع في التعليم: باعتبار أن التعليم مفتاح الحراك الاجتماعي، والفرصة الاقتصادية، والرفاهية، وتلبية حاجات الاقتصاد المتقدم، وتوفير مقومات عملية تحديث المجتمع.

ب- تحديث نظم وأساليب الدراسة الجامعية: حيث أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظم وأساليب التدريس الجامعي، مما دفع الجامعات إلى مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم وخاصة أساليب التعلم الذاتي، واهتمت بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين فعالية وكفاءة الطالب والجامعة .

ج- توجيه البحث العلمي في الجامعات لخدمة المجتمع: ففي ضوء التغييرات والتحولات العالمية تبذل الجامعات محاولات عديدة لربط البحث العلمي بقضايا المجتمع باعتبارها مؤسسات تساعد في عملية صنع القرارات وتحليل السياسات وتكوين اتجاهات لدى الطلاب والباحثين نحو البحث والقبرة على حل المشكلات باستخدام المعرفة المتاحة والقبرة على التعلم الذاتي وغيرها .

د- الاتجاه إلى جودة التعليم العالي: تبني الاتجاه بضرورة تقويم أداء الجامعات ووضع نظم للاعتماد لتحقيق الجودة والفاعلية في النظام الجامعي.

من هنا يؤكد عيسى الأنصاري (٢٠٠٨)^(١١) على نوعية تأهيل وتوظيف الشباب على افتراض أنه إذا أصبح الشاب مؤهلاً بشكل أفضل للعمل فإنه يستطيع أن ينافس في السوق، ولعل الاهتمام بالتزويد بالتعلم في مواقع العمل الفعلية يجعل

د أحمد فخر طاهر الرحيبي ————— قوة مخرجات الجامعات السعودية واحتياجات سوق العمل.

منه أكثر قابلية للتوظيف في سوق العمل، وقادراً على مسابرة التغيرات الحديثة لتطلبات الوظيفة.

أما بخصوص سوق العمل والسعودة والتعليم والتدريب كمنظومة، فقد تناولها عادل الدوسري (٢٠٠٧)^(٦) حين أشار إلى أن سوق العمل في المملكة هو عبارة عن منظومة من القوى العاملة والأنظمة والتشريعات والسياسات الخارجية وسياسة الاستقدام واستيراد العمالة الأجنبية، وعناصر الاقتصاد الوطني، من عرض وطلب، على المهارات والقوى العاملة للدرية بمستوياتها المتفاوتة، وكذلك نظام التأهيل على رأس العمل لدى المؤسسات والنشآت علاوة على تطور المعلومات وبقتها فيما يخص كل ما ذكر. وهنا أمر يستحيل أن تحكمه منظومة واحدة يمكن وصفها بالنجاح أو الفشل، ولكنها مجموعة من العناصر المتفاعلة. ويعتبر التدريب ببيئته الحالية أحد وسائل زيادة نسبة السعودة في سوق العمل. ويشكل نظام التعليم والتدريب، بشقيه العام والخاص منظومة واحدة، وإن اختلفت وتشعبت جهات تنفيذها. ونظام التعليم والتدريب في تفاعله مع سوق العمل السعودي يشكل منظومة تحتاج إلى جهاز مركزي يديرها بشكل فعال، يضمن استجابة الأول لتطلبات الثاني حصراً ونصاً حسب التخصصات المطلوبة ووفق خطة محددة.

إن تحقيق درجة عالية من التوافق بين مخرجات التعليم الجامعي، وحاجات سوق العمل، يتطلب معرفة واقع العلاقة بين هذين المتغيرين، كما يتطلب إحداث عمليات تغيير جذرية في كثير من الأحيان. وفي هذا المعنى، نجد دراسات نظرية وتجريبية كثيرة، تتناول القيادة خاصة فيما يتعلق بقيادة الجماعات وإدارة التغيير، في المؤسسات على وجه العموم، وهناك نزوع لرفض التغيير، في أكثر من مناسبة، وفي أكثر من اتجاه، كما تبين ذلك أعمال جراي (١٩٨٨)^(٧)، على سبيل المثال، فالقيم يخشى الجديد، في عديد من الأحيان، وكثيرون يعدون التغيير تهديداً لهم أو لثقافتهم، أو لغايمهم ومعتقداتهم.

وينصب الاهتمام في هذا المجال على التعليم الجامعي ومخرجاته، وتبليتها لاحتياجات سوق العمل؛ من حيث أن تلبية احتياجات سوق العمل من الخريجين

جيدى الإعداد، تُعدُّ من أهمَّ التَّحَنِّيَّاتِ التي يواجهها التَّعليم الجامعي، وعلى نطاق واسع، في مختلف دول العالم.

وتزداد أهمية هذه المسائل، بالنَّظر إلى أن التعليم العالي في الدول العربية يواجه تحدياً نوعياً جديداً (عبدالله سعيد، ٢٠٠٦)^(١٠)، يتمثل في زيادة الطلب في سوق العمل على الكفاءات المهنية عالية الجودة، ويتضمن هذا التحدي وجود بعض الظواهر التي قد تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة من التعليم العالي، مثل الاختلالات في توزيع الطلبة والطالبات على التخصصات الأكاديمية، وغلبة التخصصات النظرية، وانخفاض الكفاءة الداخلية والخارجية. وتشير الدراسات والتقارير إلى إشكالية الفجوة بين مخرجات التعليم العالي، كمّاً ونوعاً، واحتياجات سوق العمل، حيث يدور المحور الأساسي في الإشكالية حول الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وفرص العمل، والناتج عن الفارق الزمني في إحداث عمليات التطوير المستهدفة في كل من قطاعي التعليم والعمل، حيث يخضع التعليم للقدرة الإنسانية البطيئة نسبياً، مقارنةً بالسرعة الفائقة للتغيير في قطاع العمل، ولاسيما التغيير التقني.

ويتضمن الحديث عن تطوير التعليم العالي، تطوير كليات المجتمع التي تندرج تحت رعاية وزارة التعليم العالي، ورغبة في إرساء دعائم التطور والتحديث، وتوفير مقومات الإبداع والابتكار، وتوجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي، واعتماد المنافسة الاقتصادية على قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج، لذا يستلزم تطوير المهارات البشرية وتنمية كوادِر وقدرات تستطيع التعامل مع متطلبات هذا العصر والتكيف مع نتائجه (غازي منفي، ٢٠٠٢)^(١١).

مشكلة الدُّراسة

تتمثل مشكلة الدُّراسة في عدم وجود رؤية واضحة في كليات المجتمع، فيما يتَّصل بالفجوة بين مخرجات الكليات الرسمية السعودية وحاجات سوق العمل؛ إذ لا يتوالى اتصال يستند على إتفاقيات شراكة تدريبية كافية تتضمن تدريب الخريجين قبل وبعد التخرج لسد الفجوة بين هذين المتغيرين.

أهمية الدراسة

تقوم هذه الدراسة بتقصي مشكلة التوافق بين مخرجات الجامعات الرسمية السعودية، وحاجات سوق العمل، و تتلاقى اهتمامات الدراسة وأهميتها، مع الاهتمامات والأهمية الوطنية السعودية العامة، لرفد سوق العمل، بالعقول والمهارات القيّمة، بما يغطي أعلى الحدود للمكثبة من "الاكتفاء الذاتي النسبي"، بحيث تكون العمالة السعودية في مرتبة أكثر تقدماً، وتحديداً في القطاع الخاص، الذي لا يحابي.

وتتركز أهمية الدراسة، في نهاية المطاف، بما يمكن أن تسهم فيه من سد الفجوة بين العمل الأكاديمي المجرد، والمتطور يوماً بعد يوم، وبين حاجات سوق العمل الذي لا يقل اندفاعاً باحثاً عمّن هم أكثر مقدرة وكفاءة.

أسلوب الدراسة

سوف تعتمد الدراسة في منهجيتها على أسلوب واحد وهو الأسلوب الوصفي لتغطية الجانب النظري من الدراسة والذي يبين فيه اثر المقررات الدراسية وعلاقتها بسوق العمل، وذلك بالرجوع إلى الكتب والأبحاث والدراسات المتخصصة في الدورات العربية والأجنبية.

الأدب النظري والدراسات السابقة

عرض بندر آل سعود (٢٠٠٧: ص ٩٠)^(١) المسألة من حيث أن التعليم العام يقدم لنا للتخرجين بأعداد كبيرة عاماً تلو الآخر، وبعض هذه الأعداد دون المستوى المقبول لمواصلة التعليم الجامعي، وبالتالي، لا بد من وقفة أمام المناهج التعليمية، وأمام طرق التدريس. وذكر أن الحاجة ملحة لمراجعة تعليمنا التقليدي الحالي، وإجراء ما يلزم من تطوير وتحديث للمناهج وطرق التدريس، لتلمس خطى النجاح التي حققها الآخرون عبر استخدام أنماط تعليمية أخرى (مستحدثة) أثبتت جدورتها، مثل التعليم عن بُعد، والتعليم المفتوح، والتعليم مدى الحياة. ومن المهم التركيز هنا، على أهمية التدريب في ظل التغيرات السريعة في مجالات الاتصالات،

وتُظَم المعلومات، فتدريب القوى العاملة وتزويدها بالمهارات والخبرات التي تحقق التنافس، يُعد مطلباً أساسياً.

وفي الجانب المقابل، شهد العالم على الصعيد الاقتصادي تحولات نوعية لم يُشهد لها مثيل في السابق. ومن أبرز المتغيرات ظهور ما أصبح يعرف بالعمولة، واقتصاد السوق، واقتصاد المعرفة، والانفتاح؛ التي تزيد من حدة المنافسة وشراستها.

وأصبح سوق العمل في مختلف بلدان العالم يشهد متطلبات جديدة غاية في التنوع، سواء على صعيد عملياته الإنتاجية والخدمية، أو على مستوى مقدرة العاملين فيه على أداء مهماتهم بمهارة وإتقان، وأصبحت المؤسسات والشركات العامة والخاصة، تبحث عن متخرجين يستطيعون تلبية ما تفرضه الوقائع الجديدة من متطلبات في معرفتهم الأكاديمية ومهاراتهم العملية.

يشير عيسى الأنصاري (٢٠٠٨)^(١١)، إلى ضرورة إعطاء مؤسسات القطاع الخاص دوراً وحوافز للقيام ببرامج تدريبية، سواء المؤدية للتوظيف، أو تلك التي تعمل على تطوير أداء العاملين فيها، فهذا من شأنه منح ثقة أكبر لهذه المؤسسات، انطلاقاً من مبدأ المشاركة مع القطاع التدريبي العام، وتقليل تكاليف إنشاء مؤسسات تدريب خاضعة للقطاع العام، حيث تلبية هذه البرامج حاجات الوظائف المتاحة لديهم. كما يتيح لمؤسسات القطاع الخاص اختيار الأنسب من المتدربين تمهيداً لتوظيفهم أو تطوير أدائهم. ولعل هذا النوع من الشراكة والتكامل بين القطاعين العام والخاص بات ضرورياً لأسباب منها:

- ١- الإتجاه إلى تخصيص الكثير من المؤسسات الحكومية لتقليل النفقات إضافة إلى تطوير الخدمات المقدمة للمستفيدين.
- ٢- الانفتاح الاقتصادي الذي يمر به العالم اليوم وما يترتب عليه من إكبال مسؤوليات جديدة للقطاع الخاص.
- ٣- الإتجاه نحو القطاع الخاص لتوظيف المتخرجين من مؤسسات التعليم والتدريب المختلفة.

د أحمد فايز هلال الرحي ————— جودة مخرجات الجامعات السعودية وإحتياجات سوق العمل

- ٤- التطورات الكبيرة في النُظُم التعليمية والتدريبية وتعاملها مع المتغيرات الاقتصادية ومحاوله هذه النُظُم مساعدة مؤسسات سوق العمل الخاص للمنافسة الدولية.
- ٥- تداخل نُظُم التعليم بأنماطها المختلفة مثل التعليم العام مع التعليم الفني والتدريب المهني.
- ٦- الحاجة إلى تعليم وتدريب أكثر التصاقاً بسوق العمل ومؤسساته.

وقد قدم عدد من الباحثين رؤيتهم لمسببات هذه الأزمة، فرأى أحمد الخطيب ورداح الخطيب (٢٠٠٤: ص ١٥٠)^(١) أن هنالك عوامل متعددة أسهمت بشكل أو بآخر في حدوث ما يمكن أن نسميه إشكالية أو أزمة التعليم الجامعي، ولعل من أبرز هذه العوامل:

- ١- ندرة أو شح التمويل.
- ٢- انعدام ارتباط محتوى وطرق التدريس الجامعي بحاجات المجتمعات وبخاصة في عصرنا الحالي الذي يشهد تطورات متسارعة في مجال المعرفة بشكل عام، ومجال تكنولوجيا المعلومات على وجه الخصوص.
- ٣- بطالة خريجي الجامعات أو البطالة المقنعة للخريجين.
- ٤- المطالبة الاجتماعية بأن تتحمل الجامعات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الأهداف الموضوعية لها، وضرورة خضوعها لنظام الرقابة والمساءلة الإدارية.
- ٥- الضغوطات الاجتماعية على مؤسسات التعليم الجامعي لكي تحقق مبدأ الكلفة/الفعالية.

ويرى باحثون عديدون أن بُنية الجامعات والمؤسسات يجب النظر إليها من زوايا متعددة، إذا ما أُريد إحداث تغيير، سواءً في مناهج التفكير أو في عمليات العمل نفسها. ولا توجد وصفة سحرية جاهزة، يمكن استناداً إليها تبني هذا الشكل أو ذلك

من أشكال التفكير أو أساليب العمل، بل لابد من تفهم العمليات والطرائق والروابط والخصائص، وأنظمة الأسباب والنتائج والسياقات في الحالة أو الحالات التي تتم دراستها (Harigopal, 2002)^(١٩).

ويتناول متخصصون آخرون هذه المسائل من منظور آخر، يُلقى الضوء على جوانب ذات حساسية أكثر بالنظر إلى المستجدات العلمية التي شهدتها العالم، فقد أوضح احمد العجلان (٢٠٠٨)^(٢٠) أن الجودة هي القوة الدافعة لنظام التعليم الجامعي؛ ليحقق أهدافه التي يطلبها المجتمع، في ضوء معايير محددة، ليس فقط لقياس مخرجات التعليم الجامعي، بل تمتد إلى عناصر تقديم الخدمة التعليمية، وفي مقدمتها عضو هيئة التدريس.

كما بيّن أن من أبرز القضايا والمشكلات الملحة التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي في المملكة، على سبيل المثال، الفجوة بين كفاءة مخرجات التعليم العالي وحاجة سوق العمل، وقصور مخرجات الجامعات عما يتطلبه سوق العمل المحلي من خبرات ومهارات متنوعة، على الرغم مما تمتلكه من إمكانيات نظرية تتناسب وتتنافس في مستواها مع مخرجات نظيراتها في الجامعات العالمية، لأن هذه السوق تعد الوعاء الأساسي لمعظم هذه المخرجات، وعدم كفاءة هذه المخرجات ستجعل منها عبئاً اجتماعياً واقتصادياً. وقد شهدت المملكة حركة تنمية متسارعة في شتى المجالات، ولا بد للمنظومة التعليمية أن تكون في مقدمة هذا النمو والتطور، لذا برزت الحاجة الملحة إلى تطوير العملية الأكاديمية والإدارية في مؤسسات التعليم العالي والاهتمام بمعايير الجودة بما يتناسب مع خطط التنمية ومنها متطلبات سوق العمل.

من مجمل ما تقدم، ربما، يمكن استنتاج ضرورة العمل بمنهجية وواقعية، مما يتطلب وضع الخطط المناسبة، والبرامج التنفيذية، التي تستطيع ولو بقدر معقول الحد من المشكلات التي سبق ذكرها، والتي تُعتبر مصدراً أساسياً، وجوهرياً في وجود مُعضلة عدم التكافؤ بين مخرجات الجامعات السعودية، وحاجات سوق العمل. فاللائحة الموحدة في الجامعات السعودية في وزارة التعليم العالي على سبيل المثال، تنص في بعض أهدافها على (توجيه البحث العلمي لمعالجة قضايا المجتمع

السعودي، وتمكين الطلبة السعوديين من مواصلة دراساتهم العليا محلياً) إلا أنه ما زال أعداد طلاب الدراسات العليا في الجامعات السعودية دون المستوى الأمول (أحمد العجلان، ٢٠٠٨)^(١١).

ويرى منير العتيبي (٢٠٠٩)^(١٨) أن أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية هي انعكاس لثقافة المجتمع وحاجاته، واتجاهات العصر وتقنياته، وحاجات الإنسان ومطالب نموه. ولهذا جاءت هذه الأهداف ملبية لثقافة المجتمع السعودي متمثلة في الإسلام عقيدة ومنهجاً في السلوك والعمل ومتفاعلة مع روح العصر.

وفي ورقة بحثية قدمها محمد الصالح (٢٠٠٨)^(١٣) عن تطور أنظمة وثوائح التعليم العالي منذ البدايات الأولى لوضع أسس التعليم وبرامجه، ذكر الباحث أن التعليم عامة والعالي خاصة قد حظي بإهتمام مميز، حيث تأسست جميع الجامعات في المملكة وصدرت أنظمة لها بموجب مراسيم ملكية. فشهدت الجامعات منذ إنشائها وحتى الآن تطوراً كبيراً سواء من حيث تعدد الأقسام، أو أعداد أعضاء هيئة التدريس، أو أعداد الطلبة، وهذا التطور أوجب أن يكون هناك تطور في التنظيم، سواء من الناحية الإدارية، أو المالية، أو الأكاديمية في هذه المؤسسات. فالتعليم العالي على وجه الخصوص ذو طبيعة ديناميكية في علاقته مع المتغيرات المحيطة به، سواء كانت محلية، أو إقليمية، أو عالمية. ومن هنا، يأتي دور الجهات المشرفة على التعليم بكافة مستوياته لتتولى مسؤولياتها حتى يواكب التعليم هذه المتغيرات.

وفي هذا الاتجاه، هدفت استراتيجية خطة التنمية الثامنة، ١٤٢٥هـ - ١٤٣٠هـ

لتنمية التعليم العالي في المملكة إلى تطبيق السياسات التالية:

- ١- زيادة الطاقة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي، بما يتماشى ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحاجات مناطق المملكة المختلفة.
- ٢- تطوير نُظُم مؤسسات التعليم العالي ومناهجها وبرامجها، بما يتفق ومتطلبات واحتياجات سوق العمل.
- ٣- تحسين الكفاءة الداخلية والخارجية لنظام التعليم العالي.

- ٤- زيادة إسهام القطاع الخاص في تحقيق الأهداف الوطنية لقطاع التعليم العالي.
- ٥- التوسع في برامج خدمة المجتمع التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي.
- ٦- زيادة الاهتمام بالبحث العلمي والتطوير في مؤسسات التعليم العالي.
- ٧- تكثيف برامج الابتعاث إلى الجامعات الأجنبية المرموقة.
- ٨- تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي لجميع برامج مؤسسات التعليم العالي.
- ٩- تطوير أطر التعاون والتفاعل بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الأهلي.

وفي مواجهة هذه الحقائق، اعتبرت خطة التنمية السّعوديّة الثامنة ١٤٢٥- ١٤٣٠ قضية موازنة مخرجات التعليم من أبرز قضايا التنمية في المملكة، مما يتطلب تطوير الكفاءة الخارجية لنظام التعليم العالي. ولذلك وضعت ضمن سياسات الخطة سياسة تطوير نُظُم مؤسسات التعليم العالي ومناهجها وبرامجها، بما يتفق ومتطلبات واحتياجات سوق العمل، كما ضمت سياسة الخطة أيضاً إعداد نموذج مرجعي للجامعات وتطبيقه، يعمل على توافق البرامج المتوافرة في مؤسسات التعليم العالي حالياً مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية واحتياجات سوق العمل (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠٠٥م)^(١٦).

إلا أنه يجب الاعتراف بأن هناك قصوراً في الشراكة بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات المجتمع الأخرى. ومن الضروري تقوية العلاقة بين الأقسام والكليات الجامعية وسائر المؤسسات المجتمعية الأخرى، والتركيز على تحقيق الموازنة بين مخرجات تلك الأقسام والكليات والاحتياجات التنموية للوطن، والعمل على تطوير البرامج التي تأخذ في الاعتبار ظروف التنمية، وكما يجب مد الجسور بين الأكاديميين والمهنيين والمسؤولين القائمين على الهرم المؤسسي (أحمد العجلان، ٢٠٠٨)^(١٧).

وعلى سبيل المثال، أشار المشاركون في دراسة قُدِّمت كورقة عمل حول الموازنة بين مخرجات التعليم، ومتطلبات سوق العمل، إلى أن المناهج التعليمية في

الجامعات لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل السعودي، وإلى أن الجامعات ما تزال منعزلة عن المجتمع بمناهجها، ولا تتلاءم مع طبيعة العمل الخاص، وأن التخصصات المطلوبة للقطاع الخاص غير متوافرة في الجامعات، بالإضافة إلى أن الجامعات لا تقوم بتدريب الطلبة وتأهيلهم للعمل في القطاع الخاص. وبذلك يمكن اعتبار العوامل الأكاديمية (عاملاً أساسياً) يدخل من ضمن الأسباب التي تشكل موقف سوق العمل من مخرجات التعليم (حبيب الله التركستاني ٢٠٠٥) ٠٨. واستندت أبحاث ودراسات أخرى عديدة إلى المعطيات والبيانات التي تؤكد وجود المشكلة المذكورة بعمق في السعودية.

ويتناول متخصصون آخرون هذه المسائل من منظور آخر، يلقي الضوء على جوانب ذات حساسية أكثر بالنظر إلى المستجدات العلمية التي شهدتها العالم، ويرى عيسى الأنصاري (٢٠٠٨)^(١) بأنه من الأهمية بمكان تأكيد أهمية التدريب لصقل القدرات والكفاءات البشرية، وتنميتها في جوانبها العلمية والعملية والنفسية والسلوكية، وأن التدريب عملية هادفة لإيجاد قوى بشرية ذات مواهب ومقدرات عالية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى التنفيذ التكنولوجي الذي يتسم به التنظيم الاجتماعي، موضحاً أن التدريب أثناء الخدمة يختلف عن التدريب قبل الخدمة.

ومن أجل تحقيق هذا، لا يختلف اثنان في أهمية التدريب التعاوني، لما له من دور حيوي في جسر الفجوة بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل، وذلك من خلال صقل المتدربين في بيئة عملية تُكسبهم المهارات والسلوكيات العملية التي تتطلبها اشتراطات سوق العمل. فالتدريب التعاوني، في واقعه الحالي، وبعيداً عن التشكيك في نوايا المشرفين وجهودهم، لا يزال تحقيق تلك الأهداف محفوظاً بعميد من العوقات الفعلية التي تحد من الاستفادة الكاملة من التدريب التعاوني (الهادي سهيلي وفهد القحطاني، ٢٠٠٣)^(٢).

وتؤكد بهاء أحمد (١٤٢٨ هـ)^(٣) بأن هناك ضرورات لتطبيق مقاييس الجودة على الجامعات المعاصرة نتيجة الضغوط التي تواجه هذه الجامعات، ومن أهم هذه الضرورات أن كثيراً من موفري التعليم العالي الآن ليسوا في مستوى الجامعة الأمر الذي يتطلب إعادة تقييم للعديد من المعاهد والجامعات التي تمنح الدرجات العلمية

الخاصة بها. كما أشارت إلى الدور المتزايد للحكومة والصناعة. فطالما تحصل الجامعات على تمويل حكومي ولو كان قليلاً، فإن الحكومة تتوقع أن يكون لها بعض درجات من التأثير على سياسات الجامعة. هذا بالإضافة إلى التأثير الذي تمارسه منظمات الأعمال على أداء الحكومات، بناءً على ما تتميز به ابتكارات الصناعة وتطورها من أهمية، حيث أصبح هناك مطلب هام من جانب جهات التوظيف موجّه نحو معاهد التعليم العالي والجامعات بشأن تقديم تعليم ملائم للخريجين، لغرض تكوين هيكل كاف من العمالة في تلك المنظمات. وتبرز بين الضرورات أيضاً، المطالبات بمحاسبة الجامعة عن أدائها لوظائفها لتحقيق الجودة.

وتتواصل معالجة مخرجات الجامعات في اتجاهات عديدة. فالجامعات ليست مدرّسين وطلبة ومناهج تعليمية وبنية تحتية وبرامج وخطط فحسب، ومن هنا برز الاهتمام بإدارة الجودة الشاملة في الجامعات، من حيث كونها شرطاً ضرورياً لنجاح أي تطورات أو تغييرات في عمليات عمل الجامعة (Business Processes)، والوجوه المختلفة والمتنوعة لتلك العمليات.

جرت دراسة (Daniel Seymour, 1991)^(٣٧) على ثلاث وعشرين من الكليات والجامعات الرائدة التي تقوم بتنفيذ برنامج إدارة الجودة الشاملة، والتي أهدت أن إدارة الجودة الشاملة تستطيع أن توجد فرقاً في تحسين جودة التعليم، تشمل فوائد إدارة الجودة الشاملة في الحرم الجامعي، والمتمثلة في تضاعف إمكانية المؤسسة التعليمية على تحمل مسؤولية الخدمات التي تقدمها، وتحسين البيئة التعليمية، وأصبح اتخاذ القرار قائماً على المعطيات والحقائق أكثر مما كان عليه، وأصبحت الفرصة سانحة لأعضاء الدوائر المختلفة، كي يعملوا معاً، وتضاعفت معرفة جميع العاملين بالعملية التعليمية، وتقلصت النفقات، وانخفضت الأعمال التي تتطلب الإعادة.

وعربياً - على سبيل المثال أيضاً، أجرت مريم النبهاني (٢٠٠١)^(٣٨) دراسة حول تطوير إدارة الدراسات العليا بجامعة السلطان قابوس في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة، وهدفت الدراسة إلى البحث في كيفية الاستفادة من مدخل إدارة الجودة الشاملة في تطوير إدارة الدراسات العليا بالجامعة.

وفي دراسة مسعود القرشي وجويبر النبتي (٢٠٠١)^(١٧) التي عنوانها: "أساليب إعادة بناء التعليم في الدراسات العليا في جامعات المملكة العربية السعودية"، طرح الباحثان تصوراً لإعادة بناء برامج الدراسات العليا في المملكة العربية السعودية، في ضوء الاتجاهات العالمية في مجال إعادة هندسة برامج الدراسات العليا، والبحث عبارة عن دراسة نظرية اعتمدت على التحليل والقياس والتعميم المنطقي في طرح تصور الباحثين حول ما ينبغي أتباعه لإعادة بناء برامج الدراسات العليا. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن التغيرات العالمية السياسية والاقتصادية والتكنولوجية تتطلب زيادة تجاوب برامج الدراسات العليا مع متطلبات سوق العمل؛ وأن مدخل إعادة الهندسة يعتبر الأسلوب المناسب لإعادة بناء برامج الدراسات العليا، وأن إعادة بناء برامج الدراسات العليا في المملكة يتطلب: إعادة التفكير الجذري في برامج الدراسات العليا في ضوء التصور المستقبلي لهذه البرامج، وتحديد الخلل في أداء هذه البرامج (إدارياً وأكاديمياً)؛ بهدف التخلص من المواد والأعمال الإدارية، التي تشكل هدراً في المال والجهد والوقت، وإعادة تصميم برامج الدراسات العليا، ووضع استراتيجيات لإعادة بناء هذه البرامج وتحديد القواعد والأساليب الجديدة لعمليها.

وتناول بدر العليوي (٢٠٠٥)^(٥) في دراسته: "تجربة المملكة العربية السعودية في تطوير برامج التعليم الفني والتدريب المهني" مسائل التدريب والتأهيل الفني من منظور أهم الصعوبات على هذا الصعيد في سوق العمل السعودي، والتي كان من من أبرزها حسب ما رأت الدراسة:

- المناهج التعليمية القائمة ليست مرنة بالشكل الكافي لتابعة التغيرات في سوق العمل.
- أرباب العمل يطلبون المزيد من المهارة والإنتاجية من المواطن السعودي.
- ضعف التنسيق في التخطيط للقوى العاملة والموارد البشرية بين القطاعين الحكومي والأهلي.
- تخرج أو تسرب أفواج كبيرة من المواطنين السعوديين بدون تأهيل مناسب، مما ينعكس سلباً عند دخولهم سوق العمل.

وفي دراسة للفرقة التجارية الصناعية بالرياض عن "التدريب والتأهيل المهني ووظائف القطاع الخاص" (٢٠٠٥) (كما أوردها منير العتيبي، ٢٠٠٩)^(١٨) تم التطرق إلى الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهن المطلوبة في سوق العمل والتي تم تحديدها من خلال حصر ميداني غطى عدداً كبيراً من المنشآت الخاصة بمنطقة الرياض.

ورغم أن الدراسة ركزت على المهن المطلوب التأهيل لشغلها بناء على طلب الفرقة التجارية الصناعية بالرياض وهي بشكل أساسي المهن الفنية وغير الفنية، إلا أن نتائج الدراسة الميدانية أكدت على أن المنشآت تحتاج إلى تخصصات جامعية لسد الاحتياج الحالي والمستقبلي وقد تلخصت هذه المهن في الآتي:

- ١- مهن الحاسوب وأنظمة المعلومات.
- ٢- المهن الطبية (الطب والصيدلة والمختبرات والتمريض).
- ٣- المهن الهندسية (هندسة الحاسوب، هندسة مدنية، هندسة كهربائية، هندسة إلكترونية، هندسة معمارية).
- ٤- مهن الترجمة والتحرير.
- ٥- المهن المالية (محاسبين).

وهنا تكمن المشكلة الأساسية، فالتعليم يجب أن يجمع بين العلم نفسه واحتياجات المجتمع. ويعتمد تقويم العلاقة بين منجزات التعليم الجامعي على عدد من العوامل في مدخلات التعليم الجامعي وعملياته ومخرجاته. ويبتت الدراسة مدى الارتباط بين منجزات التعليم الجامعي والتنمية الشاملة في المملكة، والتخصصات الجامعية ومدى ارتباطها بالتنمية، ومدى العلاقة بين مخرجات التعليم الجامعي والتنمية.

وفي الاتجاه نفسه، يبرز الضعف في عمل الجامعات على تطوير برامج تدريبية بما يتماشى مع حاجات سوق العمل. ومرة أخرى، وما دامت صورة حاجات

سوق العمل غير واضحة، وغير مدعومة بالمعطيات والبيانات، فإن الجامعة تصبح معفاة من قدر من المسؤولية، ولكنها غير معفاة من المسؤولية عن بناء برامج تدريبية تواكب للتغيرات. ويكاد لا يختلف اثنان على أهمية هذا المحور في عالمنا المعاصر، مثل المهارات الخاصة بالمعلوماتية، وأنماط العمل والإدارة الحديثة، وما إليها...

ويحث (Ryan, 2002)^(٢٠) في دراسته بعنوان: "سوق التدريب البريطاني: القضايا والأدلة" سوق العمل البريطاني من منظور دور التدريب في مد هذا السوق، بالأفراد ذوي المهارات التي تمكنهم من الحصول على فرص عمل أفضل. وأكدت الدراسة أهمية التدريب عموماً بما في ذلك التدريب التقني. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب المبني على حاجات سوق العمل، هو نقطة الارتكاز في مجمل هذه العملية، وأن القطاعين العام والخاص، يتنافسان في بريطانيا؛ لتقديم برامج تدريب مبنية مباشرة على الحاجات الراهنة لسوق العمل في بريطانيا آنذاك.

ويحث (Sade-Pirkko, 2005)^(٢١) في دراسة بعنوان: "التصور الفردي والجماعي: كيف نلبي احتياجات التطوير في التعليم" عدداً من المحاور الخاصة بالمؤسسات التعليمية الأوروبية، من منظور أهمية التفكير المنظومي. وتوصلت الدراسة إلى أن هذا المنحى في التفكير، حين يُطبق في المؤسسات التعليمية، يرتقي بعيداً من جوانب العمل التعليمي - التعليمي، بينها الالتزام الذاتي، والتوصل إلى نماذج ذهنية أرقى في المؤسسة، والوصول إلى رؤية مشتركة وتعلم جماعي مشترك، وقيام التفكير المنظومي بربط مجمل العناصر المؤثرة في العملية التعليمية - التعليمية بصورة أرقى وأكثر فاعلية.

الخلاصة

يقدم التعليم العام لنا الخريجين بأعداد كبيرة عاماً تلو الآخر، وبعض هذه الأعداد دون المستوى المقبول لمواصلة التعليم الجامعي، وبالتالي، لا بد من وقفة أمام لتأهيج التعليمية من جهة، وأمام طرق التدريس من جهة أخرى، خاصة وأن الحاجة ملحة لمراجعة تعليمنا التقليدي الحالي، وإجراء ما يلزم من تطوير وتحديث للمناهج وطرق التدريس، والحاجة ملحة أيضاً، لتلمس خطى النجاح التي حققها

الأخرون عبر استخدام أنماط تعليمية أخرى (مستحدثة) أثبتت جدارتها، مثل التعليم عن بُعد، والتعليم المفتوح، والتعليم مدى الحياة. ومن المهم هنا التركيز على أهمية التدريب وخاصة ممن يدرسون تخصصات الحاسب الآلي في ظل التغيرات السريعة في مجالات الاتصالات، ونظم المعلومات، فتدريب الطلاب الحاليين الذين سيمثلون القوى العاملة مستقبلاً وتزويدهم بالمهارات والخبرات التي تحقق التنافس، يُعد مطلباً أساسياً.

وفي الاتجاه نفسه ربما نجد أن إقبال الطلاب على التخصصات الفنية والتقنية ضعيفة نسبياً في هذه التخصصات، التي من الواضح من النتائج أن سوق العمل بحاجة إليها. إن الميل نحو تغليب التخصصات في العلوم الإنسانية على حساب التخصصات في العلوم البحتة أو التكنولوجية وما إليها، يبدو أحد أسباب وجود الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي، وحاجات سوق العمل، الأمر الذي يستدعي العمل على بناء حالة من التوازن. وبالطبع، ليس المقصود من ذلك جعل التخصصات العلمية البحتة والتقنية في مستوى أعلى من التخصصات في العلوم الإنسانية، فلكل منها دوره، ولا يصح في حال، منح أفضلية مسبقة لهذا دون ذلك.

التوصيات

- ١- الاهتمام بتعليم اللغة الإنجليزية بتركيز أكثر حيث هذا مطلب حيوي ضروري ينادي به كل من طلبة الجامعات وسوق العمل كحاجة ضرورية وملحة.
- ٢- تشجيع التواصل بين الجامعات وسوق العمل بطريقة منظمة وممنهجة، وعبر هيئات متعددة.
- ٣- بناء هيئات وآليات للتواصل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية في الجامعات ومراكز الأبحاث وغيرها من المؤسسات والمتخصصين حول العالم، للاستفادة بشكل منتظم من الجديد في مختلف المجالات، والعمل على تبني ما هو ملائم منها.

٤- بناء آليات للعلاقات بين الجامعات والمتخرجين، والتعرف على أبرز نقاط الضعف أو القوة التي تسوها في حياتهم العملية، من المنظور الأكاديمي أو العملي التطبيقي، واستخلاص العبر والدروس، من أجل خطوات أكثر فاعلية، تمس المناهج، وطرائق التدريس، والتدريب والتخصصات، وكل ما يتصل بهذه المسائل. ومن الواضح أن الجامعات المعنية أولاً بهذه المسألة.

المراجع

١- أحمد بن عبدالله العجلان (٢٠٠٨). الجودة في الجامعات وحاجة سوق العمل (١). متاح:

www.al-jazirah.com.sa/writers/20081420.html

٢- أحمد الخطيب، ورداح الخطيب (١٤٢٥ هـ / ٢٠٠٤ م). إدارة الجودة الشاملة - تطبيقات تربوية. دراسة لمكتب التربية العربي لدول الخليج، مكتب التربية لدول الخليج، الرياض، ٢٠٠٤.

٣- الهادي علي سهيلي، وفهد يحي القحطاني (٢٠٠٣). تدريب فعال على رأس العمل ... كلية بلا أسوار، ورقة عمل، الكلية التقنية بمحافظة جدة، المملكة العربية السعودية. متاح:

<http://k-alharbi.com/ps/drh.ppt>

٤- بندربن سعود بن خالد آل سعود (٢٠٠٧). أنماط التعليم الحديثة ومجتمع المعرفة. دراسات وأبحاث المنتدى العربي الرابع للتربية والتعليم - التعليم واحتياجات سوق العمل. عمان، ٢٤ - ٢٥ نيسان/أبريل، ٢٠٠٧ م، ٧ - ٨ ربيع الثاني ١٤٢٨ هـ، المنتدى العربي للتربية والتعليم.

٥- بدر بن ناصر العليوي (١٤٢٦ هـ / ٢٠٠٦ م). تجربة المملكة العربية السعودية في تطوير برامج التعليم الفني والتدريب المهني. ورقة عمل مقدمة في إجتماع الخبراء الخاص بـ " المعايير المهنية العربية الواقع والمأمول "، القاهرة، جماد الأولى ١٤٢٧ هـ / يونيه ٢٠٠٦.

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aon_I DpMHO0J:www.alolabor.org/nArabLabor/images/stories/Tanmaya/Nadwat

٦- بهاء محمد زكى أحمد (٢٠٠٨م، ١٤٢٨هـ). نُظْمُ الجودة وتأثيراتها على بيئة التدريس الجامعي. ورقة عمل للعرض في اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية والمنعقد في السعودية. (جستن): الجودة في التعليم العام.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PoDIU59aKNYJ:faculty.ksu.edu.sa/aljarf/Documents>

٧- جراي، جيرى (١٩٨٨). الإشراف مدخل علم السلوك التطبيقي لإدارة الناس. ترجمة وليد عبد اللطيف هواتة، معهد الإدارة العامة - إدارة البحوث، الرياض.

٨- حبيب الله محمد رحيم التركستاني (٢٠٠٥). الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. ورقة مقدمة إلى ورشة عمل طرق تفعيل وثيقة الآراء للأمير عبد الله بن عبد العزيز حول التعليم العالي في السعودية ٣٠ كانون الثاني/يناير - ٠١ شباط/فبراير ٢٠٠٥ ومُتاح:

www.kau.edu.sa/dvworkshop/ppt/DVWorkshop-Tue13.1.5.ppt

٩- عادل بن شاهين الدوسري (٢٠٠٧). "الحاجة إلى استراتيجية عليا للتدريب بالملكة". ورقة عمل مقدمة إلى مجلة أكاديمية الفيصل العالمية، 21 Jun, 2007 .

www.araburban.net/2006/news/423.html

١٠- عبد الله سعيد (٢٠٠٦). تطوير التعليم العالي منطلق لعملية التنمية الاجتماعية. ورقة مقدمة للمشاركة في الدورة شبه الإقليمية: استجابة التعليم العالي لمتطلبات التنمية الاجتماعية، سلطنة عُمان، ١٧ - ١٨ كانون الأول ٢٠٠٦.

١١- عيسى الأنصاري (٢٠٠٨). من التعليم إلى العمل وتدريب وتوظيف الشباب. المؤسسة العربية للدراسات. بيروت.

١٢- غازي بن عبيد مدني (١٤٢٣هـ، ٢٠٠٢م). تطوير التعليم العالي كآحد روافد التنمية البشرية في المملكة. ورقة علمية مقدمة لندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ (٢٠٢٠)، وزارة التخطيط - الرياض، ١٣- ١٧ شعبان ١٤٢٣هـ الموافق ١٩- ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢م.

١٣- محمد عبدالعزيز الصالح (٢٠٠٨). تطور أنظمة ولوائح التعليم العالي: نظام مجلس التعلي. العالي والجامعات.

<http://www.ksu.edu.sa/kfs-website/source/35.htm>

١٤- مركز البحوث والدراسات - الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (١٤١٩هـ). سياسات العرف نحو تأهيل العمالة السعودية وتوظيفها في القطاع الخاص. ورقة عمل إلى منتدى الغرف السعودية، المنعقد في الفترة ١٣ - ١٤/١١/١٤١٩هـ.

١٥- مريم النبهاني (٢٠٠١). تطوير إدارة الدراسات العليا بجامعة السلطان قابوس في ضوء متطلبات الجودة الشاملة. رسالة ماجستير- كلية التربية، جامعة السلطان قابوس- مسقط.

١٦- منتدى الرياض الاقتصادي (٢٠٠٥). مناطق الصناعات التقنية أداة فعالة في التنمية الاقتصادية المستدامة. ١٠ شوال ١٤٢٦هـ الموافق: ١٢ نوفمبر ٢٠٠٥م.

١٧- مسعود خضر القرشي، وجويبر ماطر الثبيتي (١٤٢٢هـ/٢٠٠١م). أساليب إعادة بناء التعليم في الدراسات العليا في جامعات المملكة العنربية السعودية". ندوة الدراسات العليا بالجامعات السعودية... توجهات

مستقبلية. في الفترة (٢٤ - ٢٢) من محرم ١٤٢٢ هـ الموافق (١٨-

١٦) ابريل ٢٠٠١ م جامعة الملك عبدالعزيز، جدة.

١٨- منير بن مطني العتيبي(٢٠٠٩). تحليل ملاءمة مخرجات التعليم العالي

لاحتياجات سوق العمل السعودي. قسم التربية - كلية

التربية جامعة الملك سعود. متاح:

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:2WcLrQhi6o8J:faculty.ksu.edu.sa>

19- Harigopal, K. (2002). **Dynamics of change**. Financial Times Information Limited -Asia Africa Intelligence Wire.

20- Ryan, Paul (2002). **The British 'Training Market:' Issues and Evidence**. University of Cambridge, London.

21- Sade-Pirkko, Nissila (2005). "Individual and collective reflection: How to Meet the Needs of Development in Teaching". **European Journal of Teacher Education**, Vol. 28, No. 2, June 2005, pp. 209-219.

22- Seymour, Daniel. (1991). **TQM on Campus: What the Pioneers are Finding**. AAHE Bulletin, AAHE Bulletin, v44 n3 p10-13,18 Nov 1991. American Association for Higher Education, One DuPont Circle, Suite 600, Washington, DC 20036-1110.